

3 JAHRESENDSPURT

Zum Jahresende kommen endlich vermehrt Anfragen für Digitalisierungsaufträge.

4 AUDIOVISUELLES FÜHLBAR

Seit Mai produziert die BWB für die Firma SensitHaptics Teile für Vibrationssitzauflagen.

6 DER TEAMPLAYER

Wir begleiten einen Tag lang Uwe Glaser, Fachbereichsleiter Metall.

10 ENERGIE-SANIERUNG

Das Gebäude der BWB-Nord wird nach und nach den heutigen Bedürfnissen angepasst.

14 VOM DUPLIKAT ZUM UNIKAT

Mosaik-Dekosteine mit mehr künstlerischer Freiheit und neuer Herstellungstechnik.

16 GANZ NAH DRAN

Zwölf Mitarbeitende bei einem besonderen Schichtwechsel: Ein Heimspiel von Hertha BSC.

18 GEMEINSAME AKTION

Mitarbeitende des Leonardo Hotels und des BFB-Wedding sammeln herumliegenden Müll.

20 DER AUFSICHTSRAT DER BWB

Mechthild Bruns, Arbeiterwohlfahrt Berlin, im Interview.

22 AUS EINER WERDEN DREI

Das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten bekommt zwei weitere Betriebsintegrierte Gruppen.

24 VON NULL AUF 100

Ende August gab es die 100. Überleitung – ein Meilenstein.

26 VON BERUFSWEGEN

Im BWB-Podcast erzählen Menschen mit Behinderung von ihren Erfahrungen und Wünschen.

28 PEER-BERATUNG

Mitarbeitende, die extern tätig sind, beraten Mitarbeitende zu Tätigkeiten außerhalb der Werkstatt.

30 MEISTERLICHE LEISTUNG

Die Fußballer des FC Internationale BWB haben ihren Titel als Deutscher Meister verteidigt.



MIT DER BWB ZUM INKLUSIONSPREIS

Berufliche Karriere für Persönlichkeiten mit Behinderung

38 BERUFSBILDER FÜR IHR WEITERKOMMEN

- Allgemeine Elektromontage
- Allgemeine Kunststoffmontage
- Datenverarbeitung
- Elektronik
- Elektrotechnik
- Garten- und Landschaftsbau
- Garten- und Landschaftspflege
- Gebäudeinstandhaltung
- Gemüse- und Kräuteranbau
- Grafik und Digitalisierung
- Großküche
- Haus- & Textilpflege
- Hausmeisterservice
- Holzbearbeitung
- Hotellerie & Gastronomie
- Kantine
- Kfz-Aufbereitung (Porsche-Diesel-Manufaktur)
- Kfz-Mechanik
- Kosmetikverpackung & Konfektionierung
- Kunststoffbearbeitung
- Kunststoffgraviererei
- Kunststoffspritzerei
- Layout und Gestaltung
- Lebensmittelverpackung & Konfektionierung
- Mailing- und Kopierservice
- Metallbearbeitung
- Metallmontage
- Möbelmontage- und Demontage
- Möbelproduktion
- Postverwaltung
- Reparatur, Entrümpelungs- und Ausräumarbeiten
- Servicehelfer/-in in Kindertagesstätten & Seniorenheimen
- Spanabhebende Fertigung (CNC)
- Veranstaltungsservice
- Verpackung von Kleingütern & Textilien
- Warenlagerung
- Warentransport
- Zylinderschlossmontage



JAHRESENDSPURT BEI SCAN-ANFRAGEN

Während sich die BWB in den ersten drei Quartalen dieses Jahr mehr Digitalisierungsaufträge gewünscht hätte, kommt nun zum Jahresende hin eine Anfrage nach der anderen. Vor allem von Unternehmen.

Den Großauftrag für die Senatsverwaltung für Finanzen – das Digitalisieren von insgesamt 120.000 Aktenseiten – hat die BWB mittlerweile abgearbeitet. „Aktuell kümmern wir uns um die ordnungsgemäße Vernichtung der Akten“, sagt Christoph Kalisch, Fachbereichsleiter Büro in der BWB. „Den ursprünglich mal angeordneten Folgeauftrag der Senatsverwaltung haben wir aber leider nicht bekommen. Das hatte finanzielle Gründe, wie so oft im Land Berlin.“ Sie seien aber weiter im Austausch miteinander.

Damit die BWB-Mitarbeitenden aber nicht aus der Übung kommen, haben sie für das BWB-Tochterunternehmen Integra weitere Akten digitalisiert. „Außerdem haben wir zum Jahresende noch mal interessante neue Aufträge reinbekommen: Für eine private Onkologiepraxis scannt die BWB 80 Kartons voller Patientenakten plus etwa 20 Ordner Steuerunterlagen. Anfang Oktober war ich mit drei Mitarbeitern vor Ort, da haben wir die Kisten abgeholt.“ Die gleiche Praxis habe kurz darauf noch eine größere Menge Ordner mit Studienakten angekündigt, die sie von der BWB digitalisieren lassen möchte.

NEUE AUFTRÄGE DANK WEITEREMPFEHLUNGEN

Ein weiterer neuer Kunde ist das Evangelische Jugend- und Fürsorgewerk (EJF), das ambulante und stationäre Hilfen für Menschen mit Behinderung, Kinder, Jugendliche, Familien, Senioren sowie wohnungslose und geflüchtete Menschen anbietet. „An ihrem Hauptsitz in Heiligensee werden wir das Archiv auflösen und die Akten vom betreuten Jugendwohnen aus den letzten 40 Jahren scannen. Da werden wir mit eigener Logistik vor Ort sein und die vielen Ordner abholen.“ Nach und nach würden sie dann in der BWB digitalisiert. „Das EJF hat uns sogar schon an

ihre einzelnen Partnerverbände weiterempfohlen“, freut sich Kalisch. „Im Januar werden wir uns unter anderem mit dem EJF in Potsdam abstimmen. Außerdem gibt es noch sehr viele Standorte in Berlin, von denen wir uns fürs nächste Jahr Aufträge erhoffen.“

Auch die Deutsche Rentenversicherung Bund hat bereits bei Kalisch angefragt. Sie betreibt im Süden von Berlin Seniorenheime, die Akten zum Digitalisieren haben. „Da sind wir gerade in der Abstimmung.“ Hoffnung macht sich Kalisch auch auf einen Auftrag des Bezirksamtes Reinickendorf. Die endgültige Zusage hänge momentan noch von der Finanzlage ab. Und noch weitere Anfragen sind reingekommen: von der Bundesgesellschaft Zukunft – Umwelt – Gesellschaft (ZUG) gGmbH für das Scannen von etwa 200.000 Aktenseiten. Und vom Prüfinstitut Chemische Analytik (PICA). „Ich bin optimistisch, dass wir im nächsten Jahr viele schöne Aufträge bearbeiten werden.“



EDITORIAL

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das Jahr 2025 ist gefühlt wie im Fluge vergangen. Es ist uns aber trotzdem gelungen, mit der BWB einen starken Weg, geprägt von neuen Impulsen und gemeinschaftlichem Erfolg, einzuschlagen.

Besonders stolz blicken wir auf einen historischen Meilenstein: Unser Integrations-Management konnte die 100. Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt feiern. Das sind 100 Erfolgsgeschichten, die 100 Menschen echte neue Perspektiven eröffnet haben.

Dies gelingt uns grundsätzlich nur mit starken Partnern. Für die Partner bedeutet es oft, sich auf eine „Abenteuerreise“ mit der BWB zu begeben, bei der der zu beschreitende Weg sich erst im Laufe der Zeit entwickelt. Inklusion ist keine Pauschalreise sondern sehr individuell. Aber es ist stets ein Gewinn für alle Beteiligten in vielerlei Hinsicht. Das zeigt auch das Beispiel der Firma Bodenhaus. Wir freuen uns riesig mit ihnen über die Auszeichnung mit dem Berliner Inklusionspreis 2025. Solche Momente machen deutlich, wie wertvoll die Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist.

Auch in der Werkstatt setzen wir neue Impulse: Sei es durch innovative Fertigungen für SensiHaptics oder unseren neuen Podcast „Von Berufswegen“, der unseren Beschäftigten eine Stimme gibt. Und sportlich bleiben wir an der Spitze – unsere Fußballer haben ihren Titel als Deutscher Meister souverän verteidigt.

Diese Vielfalt und Leidenschaft prägen unsere Arbeit tagtäglich. Ich danke allen Beschäftigten sowie unseren Partnerinnen und Partnern herzlich für ihren unermüdlichen Einsatz. Und ich freue mich, dass wir gemeinsam in unserem Engagement nicht nachlassen, auch mal Rückschläge wegstecken und den Weg auch im Jahr 2026 weiter gemeinsam gehen.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre!

Herzliche Grüße

Dirk Gerstle
Geschäftsführer

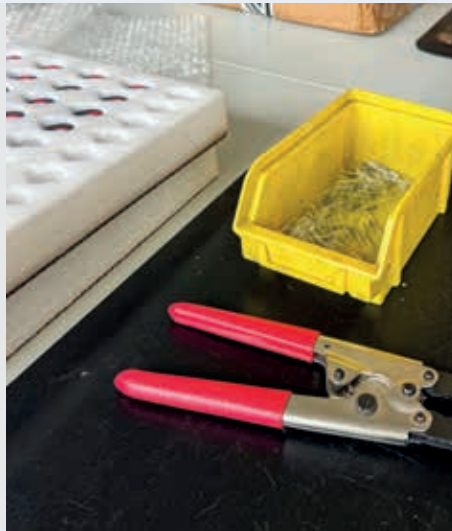
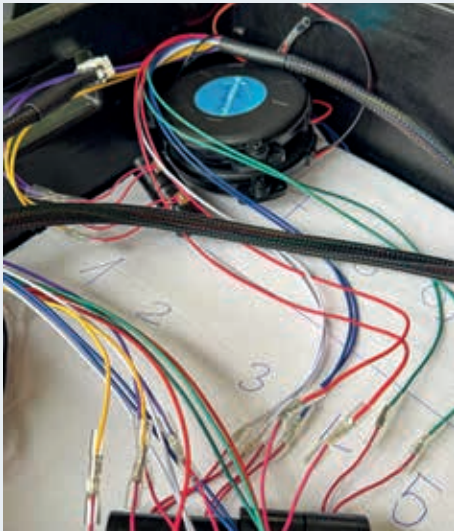
AUDIOVISUELLES FÜHLBAR MACHEN

Seit Mai produziert die BWB für die Firma SensitHaptics aus Potsdam Teile für Vibrationssitzauflagen. Sie machen simulierte Autorennen noch realistischer.

Ausschlaggebend für die Kooperation von SensitHaptics und BWB war ein sehr besonderes Erlebnis auf einer Messe: Das Technologie-Startup war dort mit ihrem ersten Produkt vertreten: einem Vibrationsgürtel, dem sogenannten Feelbelt. Die darin verbauten Sensoren erkennen Audioquellen und geben die Position der Geräuschquelle mittels entsprechender Vibration an den Träger weiter.

„Ein Produktentwickler von SensitHaptics hat damals miterlebt, wie eine taubstumme Frau auf der Messe den Gürtel ausprobierte und vor Freude weinte, weil sie zum ersten Mal in ihrem Leben Geräusche inklusive der Geräuschrichtung per Vibration wahrgenommen hat“, berichtet Khon Hong Ngo, Regionalverantwortlicher Nord der BWB. Diese besondere Erfahrung führte zu der Idee, solche Produkte mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung herzustellen.

Mithilfe dieser Sitzauflagen können Nutzer digitale Simulationen von Autorennen (sogenanntes SimRacing) intensiver erleben. Solche Rennsimulationen sind nicht nur bei Gamern beliebt. Auch Profi-Rennfahrer bereiten sich damit auf bevorstehende Rennen vor.



Für ihre Sitzauflagen hat SensitHaptics eine eigene, patentierte Technologie namens MetaHaptics entwickelt. Mit dieser werden digitale Informationen, wie eine Änderung der Fahrbahnoberfläche oder Geräusche, in fühlbares haptisches Feedback umgewandelt. Heißt: Die SimRacer fühlen Vibrationen synchron zu dem, was sie gerade sehen oder hören. „Rutscht der Fahrer vom Asphalt ins Kiesbett, so fühlt er das auch unterm Sitz“, erläutert Ngo.

SPEZIELLE HILFSMITTEL ENTWICKELT

Nach einer Führung durch das BWB-Gebäude in Nord haben BWB und SensitHaptics gemeinsam Ideen und Konzepte für die konkrete Zusammenarbeit mit der Montageabteilung unter den Gruppenleitern Raimund Sommer und Detlef Gabler entwickelt. Bis zu 15 Mitarbeitende sind in die Produktion eingebunden.

Die Bezüge mit den Aktuatoren, kleinen Vibrationseinheiten, werden in Berlin maßgeschneidert und dann in der Werkstatt montiert. „Im Mai 2025 haben wir die ersten Sitzkissen für den deutschen und den amerikanischen Markt hergestellt. Zu Beginn haben wir die Kabelbäume für dieses komplexe System gebaut. Sie werden mit den Aktuatoren verknüpft und in die Sitzkissen eingearbeitet.“ Bei Neuprodukten gebe es anfangs immer kleine Anpassungsbedarfe im Fertigungsprozess. „Unsere erfahrenen Gruppenleiter hatten sehr gute Tipps und Vorschläge, die SensitHaptics aufgegriffen hat“, so Ngo.

„Das Unternehmen hat die Anpassungsvorschläge dann in die Montageanleitung übernommen, damit alle Arbeitsschritte einheitlich gehandhabt werden können und eine gleichbleibend hohe Qualität haben.“


Für die Produktion habe die BWB mithilfe ihres 3D-Druckers ganz neue Hilfsmittel entwickelt. „Zum Beispiel haben wir für die Herstellung der Kabelbäume mit Steckverbindungen für acht nach Farben sortierte Kabelpaare spezielle Halterungen gebaut. Die verschiedenen Farben sind darauf mit Aufklebern gekennzeichnet, damit die Mitarbeitenden sofort sehen, welche Kabelpaare in welche Fächer kommen.“ Das ganze Kunststoffteil sei gerade mal 15 Millimeter breit, die Arbeit entsprechend filigran. „Für die Lötarbeiten hat unser Werkzeugmacher eine Tafel gefertigt, die den Kabelbaum gleichzeitig fixiert, um die Aktuatoren mit den dazugehörigen Kabeln verbinden zu können, welche dann wiederum an die Steuereinheit angeschlossen werden.“ Die Lötarbeiten selbst übernehme die BWB zwar inzwischen nicht mehr. „Aber wir haben SensitHaptics die von uns gefertigte Löttafel für den externen Dienstleister ausgeliehen. Er führt nun die Lötarbeiten damit aus und sichert eine schnellere Materialbeistellung für die Produktion.“

LIEFERPROBLEME BREMSEN PRODUKTION

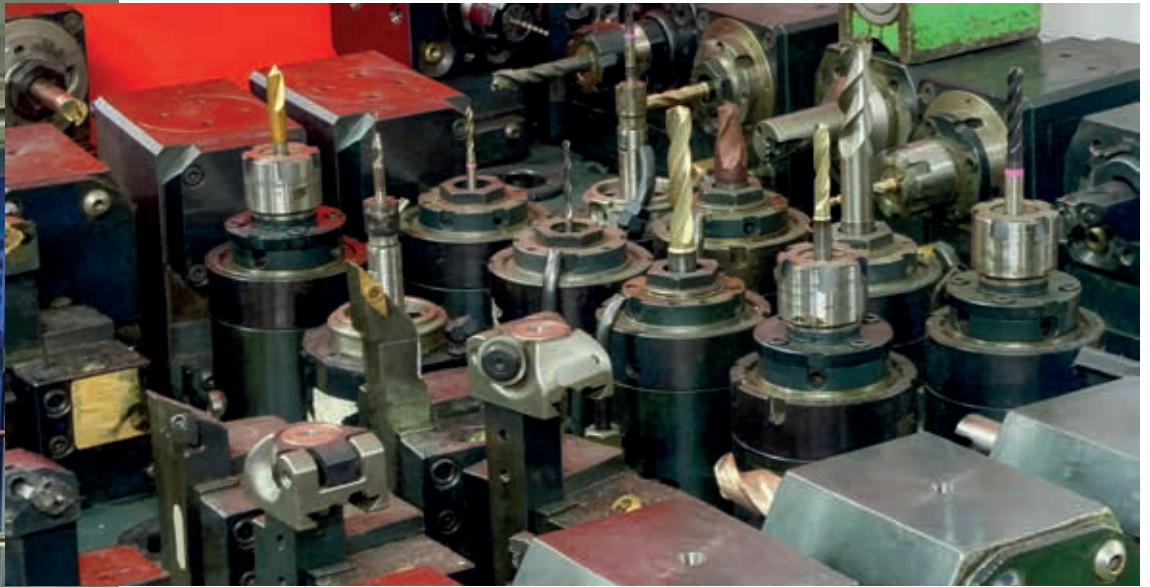
Die größte Herausforderung besteht noch darin, dass nicht alle Materialien am Markt ad hoc verfügbar sind. Durch teils individuell benötigte Materialien (Kissenbezüge und Kissen), die verschiedenen Aktuatoren oder elektrische Montageteile läuft die Serienfertigung noch nicht reibungslos. „Jede Änderung der Bau- und Montageschritte bedarf einer Aktualisierung der Montageanleitung, nach der unsere Mitarbeitenden die vielen Bauteile zusammensetzen. Auch wenn das die Serienfertigung bremst, wird auf diese Weise eine gleichbleibende Qualität und korrekte Montage sichergestellt.“ Das werde wöchentlich abgestimmt. Für 2026 seien mehrere Tausend Sets im Forecast hinterlegt und die BWB sei bereit, künftig mehrere Hundert Sets pro Monat zu bauen.

Die Mitarbeitenden der BWB übernehmen auch die technische Endprüfung der fertigen Sitzauflagen mittels Computer. „Dafür wird jeder Aktuator im Sitzkissen einzeln angesteuert und mit der Hand gefühlt, ob der richtige vibriert. Bislang haben unsere Mitarbeitenden so akkurat nach Bauanleitung gearbeitet, dass es keiner Nachbesserung bedurfte.“

Nach der Montage werden die Sitzkissen einzeln in Beuteln verpackt und gemeinsam mit den von der EDV-Abteilung gedruckten Benutzerhandbüchern versandfertig konfektioniert. Die Auslieferung erfolge wöchentlich, da die Nachfrage erfreulich hoch sei. „Die Kooperation mit SensitHaptics ist sehr fair und wertschätzend“, resümiert Regionalleiter Ngo.

A man with short brown hair and glasses, wearing a red and white plaid button-down shirt and blue jeans, stands in a workshop. He is holding two small, dark metal cylinders in his hands. The background shows industrial equipment, including a large black machine with a control panel on the left, and various tools and materials on a workbench to the right. The floor is green, and the ceiling has exposed pipes and ventilation grilles.

**ICH SEHE MICH ALS
TEAMPLAYER**



Uwe Glaser ist ein BWB-Urgestein. Mehr als 20 Jahre war er Gruppenleiter am Standort Ost. Als Fachbereichsleiter Metall kümmert er sich seit Ende 2022 um das operative Geschäft in Süd und Ost. Wir haben ihn einen Tag lang begleitet.

Wer die BWB-Süd in der Neuköllner Fontanestraße betritt und vor dem Empfangstresen steht, kann direkt durchschauen zum Arbeitsplatz von Uwe Glaser, Fachbereichsleiter Metall bei der BWB. Glasers Büro in Süd befindet sich unmittelbar dahinter, abgetrennt durch eine Wand mit vielen Fenstern. Von dort geht es durch das Büro der Gruppenleiter direkt in eine der beiden Produktionshallen des Metallbereichs. Wo bei Glaser selbst lieber vom Fachbereich Zerspanung spricht. „Das ist präziser, weil wir nur Arbeiten wie Fräsen, Drehen, Bohren und Gewindeschneiden durchführen, aber zum Beispiel nicht schweißen“, betont er. Zerspanen umfasst alle Fertigungsverfahren, bei denen mithilfe von Maschinen nach und nach überflüssige Teile (Späne) von einem Metallstück abgetragen werden, bis es die gewünschte Form hat.

Dass Glaser hier unten im Erdgeschoss mitten im Produktionsgeschehen sitzt und nicht im Bürotrakt im 1. OG, passt zu seinem Selbstverständnis als Fachbereichsleiter. „Ich will mitten-

drin sein, direkten Kontakt mit den Gruppenleitern und den Mitarbeitenden haben.“ Dafür nimmt er gerne in Kauf, dass es um ihn herum auch mal etwas lauter ist – und man zum Beispiel das regelmäßige „Rumms“ der Stanze hört. „Das ist eine der manuell betriebenen Maschinen, die wir hier in Süd noch haben.“ Die meisten der insgesamt 50 Maschinen werden digital gesteuert. „Da sind die Anforderungen an die Mitarbeitenden höher. Wir haben hier aber auch viele sehr starke Leute, die ziemlich selbstständig arbeiten.“

Als Fachbereichsleiter Metall ist Glaser zuständig für die Standorte Süd und Ost. Insgesamt gehören fast 100 Mitarbeitende dazu, die meisten Männer. Vor allem in Süd. Im Metallbereich in Ost sind es ein paar mehr. „Dort haben wir noch eine Messerschleiferei und in der arbeiten tatsächlich zur Hälfte Frauen. Wir hätten gerne mehr, aber den meisten ist die Arbeit leider zu dreckig oder sie kommen mit dem Lärm der Maschinen nicht klar.“



MORGENRUNDE MIT DEN GRUPPENLEITERN

Dienstags und donnerstags ist Glaser in Süd, montags, mittwochs und freitags am Standort Ost in Marzahn. Dort ist übrigens auch seine Frau Gruppenleiterin. Spätestens um 7 Uhr in der Früh beginnt sein Arbeitstag. „In Marzahn fange ich meist schon um halb oder viertel vor 7 an“, sagt er. „Das ist einfach deutlich näher an meinem Wohnort.“ Als erstes fährt er dann den Computer hoch, checkt seine E-Mail und verschafft sich einen Überblick darüber, was an dem Tag ansteht. „Jeden Tag kommen zig Mails rein, vom Sozialdienst, von Kunden, der Warenannahme, Zulieferern, Kollegen. Ich muss zwar nicht auf alle unmittelbar reagieren, aber zumindest alle lesen.“

Um 8 Uhr trifft sich Glaser mit den Gruppenleitern aus dem Metallbereich des Standorts Süd zur Morgenrunde. „Das mache ich an beiden Standorten in der Regel jeweils am ersten Tag der Woche, an dem ich da bin. Die Kollegen bringen mich dann auf den neusten Stand, berichten, wo es möglicherweise grad klemmt, wo es Bedarf gibt und wie ich unterstützen kann.“ In Marzahn ist auch der Sozialdienst immer mit dabei.

In Süd will Glaser das auch gerne etablieren. „Ich finde es wichtig, dass sich Fachbereichsleiter und Sozialarbeiter*innen regelmäßig austauschen.“ Heute ist ausnahmsweise auch Marcus Triebkorn mit dabei. Der Gruppenleiter aus dem Metallbereich am Standort Ost unterstützt die Kollegen aus Süd an dem Tag. Lange diskutiert die Morgenrunde über einen Auftrag für die Firma pei tel communications. „Wir stellen für sie schon seit Jahren Teile für Mikrofone her, die in öffentlichen Verkehrsmitteln genutzt werden. Bisher waren sie aus Messing und in einem Stück, künftig sollen sie aber aus Edelstahl und zwei Teilen bestehen“, erläutert Glaser. „Rund um die Fertigung der neuen Teile sind aber noch viele Fragen zu klären, unter anderem hinsichtlich der passenden Maschinen und Kapazitäten in Süd und Ost.“ Weitere Themen in der Morgenrunde sind unter anderem die Arbeitssicherheitsunterweisungen für die Gruppenleitungen und die mögliche Anschaffung eines Fassgreifers, um die Mitarbeitenden zu entlasten. Um kurz vor 9 Uhr ist die Sitzung beendet und Glaser geht zurück an seinen Schreibtisch.

DIE MASCHINEN AM LAUFEN HALTEN

Seit 1999 ist der gelernte Werkzeugmacher in der BWB. Bevor er Ende 2022 Fachbereichsleiter wurde, war er selbst Gruppenleiter in der Zerspanung am Standort Ost. „Dadurch kann ich mich sehr gut in die Arbeit der Kollegen aus meinem Bereich hineinversetzen.“ Dass alle sieben Gruppenleiter Fachleute seien, die Berufe aus dem mechanischen Bereich gelernt haben, mache viel aus. „Dadurch können wir teils sehr anspruchsvolle Produktionen gut umsetzen, gemeinsam finden wir immer eine Lösung. Es sind alle mit Leidenschaft dabei und probieren auch mal was aus, um einen Kundenwunsch zu erfüllen. Das sichert uns regelmäßig neue Aufträge.“ Entscheidungen würden sie in der Regel gemeinsam treffen. „Ich sehe mich als Teamplayer und will nicht über den Kopf der Gruppenleiter hinweg Dinge bestimmen, hinter denen sie dann womöglich nicht stehen.“

Ein Großteil seiner Arbeit bestehe darin, die Maschinen am Laufen zu halten. „Wir haben insgesamt zwölf computergesteuerte CNC-Maschinen zum Fräsen und Drehen, einige sind schon etwas älter. Da geht immer mal was

kaputt.“ Gerade gebe es zum Beispiel an beiden Standorten das Problem, dass Maschinen Öl verlieren. Glaser telefoniert deshalb an dem Tag mehrfach mit der zuständigen Firma. „In den letzten sechs Jahren haben wir die Hälfte der Maschinen erneuert. Wir können es uns nicht erlauben, dass eine mitten in der Produktion ausfällt.“ Doch die Maschinen am Laufen halten meine noch mehr. „Es geht auch darum, dass die Maschinen ausgelastet sind, wir also genug Aufträge haben und die Arbeiten auf beide Standorte gut verteilt sind.“ An die 60 Kunden hat der Metallbereich derzeit. „Seit Corona wollen viele Firmen nicht mehr in China produzieren lassen, sondern regional. Das kommt uns zugute.“

ANSPRECHPARTNER AUCH FÜR DIE MITARBEITENDEN

Um 9:30 Uhr geht Glaser in die Kantine zur Frühstückspause. Währenddessen kommen zwei Mitarbeitende aus dem Metallbereich mit einem persönlichen Anliegen auf ihn zu und bitten ihn um ein Gespräch. Glaser kennt die beiden schon ewig. „20 Jahre habe ich das Fußballteam in Marzahn trainiert und war 2015 mit der ersten Herrenmannschaft bei den Special Olympics in Los Angeles. Das war eins der Highlights in meinen vielen Jahren bei der BWB. Bei so einer Reise entsteht auch noch mal ein ganz anderes Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeitenden.“ Als Fachbereichsleiter schaffe er das mit dem Training leider nicht mehr. „Aber da sehr viele Mitarbeiter in der Zerspanung Fußballer sind, habe ich zumindest

so noch den Kontakt zu ihnen.“ Die beiden kommen später in Glasers Büro vorbei.

Es geht um einen Konflikt zwischen Mitarbeitenden, der ihnen zu schaffen macht. Glaser hört ihnen in Ruhe zu, gibt Ratschläge, wirbt um Verständnis und kündigt an, mit anderen Beteiligten darüber zu sprechen. „Ich will mir ein eigenes Bild machen und dafür muss ich alle Seiten hören.“ Das macht er sogleich und spricht dann auch noch mal mit den beiden, immer vermittelnd und freundlich im Ton, zugleich klar in der Sache. Später am Tag wird sich noch eine weitere Mitarbeiterin an ihn wenden, weil eine andere sie geärgert hat. Auch hier kümmert sich Glaser sofort. „Dass Mitarbeitende sich direkt an mich wenden, ist aber eher selten“, sagt er.

Zwischendurch beantwortet der Fachbereichsleiter E-Mails, klärt mit Gruppenleitern Fragen zu Arbeitsaufträgen und mit der Warenannahme ein Problem mit einer Kundenlieferung, schaut in der zweiten Produktionshalle im Untergeschoss vorbei, wo Gruppenleiter Triebkorn einem Kollegen aus Süd und einem Mitarbeiter etwas an einer Maschine erläutert.

Nach einem kurzen Mittagessen muss Glaser mal noch kurz raus zum türkischen Bäcker in der Nebenstraße und Kekse besorgen. „Um 13 Uhr treffe ich mich mit allen Gruppenleitern des Metallbereichs und Regionalleiter Jens Hamann. Es wird um alltägliche Arbeitsdinge gehen und auch um die Urlaubsplanungen.“ Diese Gruppenleitertreffen plane er alle sechs Monate ein, abwechselnd in Ost und Süd. So würden alle miteinander in Kontakt bleiben, sich und auch den jeweils anderen Standort besser kennenlernen. Das wirke sich positiv auf die Zusammenarbeit aus. „Dass der Metallbereich wirtschaftlich sehr gut dasteht, ist ein Erfolg des ganzen Teams.“ Gegen 14:30 Uhr ist die Sitzung vorbei und Glaser geht zurück in sein Büro. Um 15:30 Uhr ist sein Arbeitstag zu Ende.



WENIGER ENERGIE, MEHR KOMFORT

An die 50 Jahre ist das Gebäude der BWB-Nord in der Westhafenstraße alt. Im Innern wird es nach und nach den heutigen Bedürfnissen angepasst, auch was den Energieverbrauch angeht.

Schon vor vier Jahren hat die BWB viele Lampen auf sparsame LED und Dimmungssensoren umgestellt und in Sanitär- und Umkleieräumen Bewegungsmelder installiert, über die das Licht gesteuert wird. Seitdem ist noch einiges mehr passiert, um den Achtgeschossiger nachhaltiger und energieeffizienter zu machen. „Die Energiesanierung der BWB besteht aus vielen einzelnen Bausteinen, die zusammen erhebliche Einsparungen bei Energie, Wasser und Betriebskosten ermöglichen“, sagt Facility Manager Benjamin Lubitz. Ziel sei es, Technik, Gebäudehülle und Nutzung so aufeinander abzustimmen, dass Komfort, Barrierefreiheit und Klimaschutz gleichzeitig verbessert würden.

Ein zentrales Element der Energiesanierung ist die Lüftungs- und Klimatechnik. „Wir haben bereits eine moderne Lüftungsanlage mit hocheffizienter Wärmerückgewinnung eingebaut“, sagt Lubitz. Solche Anlagen arbeiten im Kreislauf: Sie gewinnen aus der Abluft bis zu 80 Prozent der Wärme zurück und führen sie dann wieder der Frischluft zu.

Dadurch benötigt man für die Zuluft deutlich weniger Heizenergie und senkt zugleich die CO₂-Emissionen. „Weil die Anlagen Wärme in die Räume transportieren, brauchen wir auch weniger Heizkörper.“ Gelüftet wird automatisch und nicht mehr über die Fenster. Dadurch wird gerade im Winter weniger Energie verschwendet. Zugleich wurden in den Räumen Fühler verbaut, die die Luftqualität erfassen.

„Dadurch sorgen die Anlagen konstant für gute Luft.“ Auch die Klimatisierung im Sommer sei mit den modernen Anlagen einfacher und effizienter.



Bereits 2024 wurde am Standort in der Westhafenstraße eine Photovoltaikanlage zur klimafreundlichen Stromerzeugung installiert. Noch bis 2026 wird zudem das gesamte Dach saniert. In der Küche werden derzeit die Wasserleitungen dem Bedarf angepasst und gedämmt. „Viele Meter an Leitungen konnten wir dadurch zurückbauen, Warmwasser gelangt nun deutlich schneller und damit energieeffizienter zu den Verbrauchsstellen.“ An sämtlichen Standorten werden die Bereiche, die noch nicht auf LED-Beleuchtung umgestellt worden sind, nach und nach ebenfalls mit den energiesparenden Leuchtmitteln ausgestattet

VIELE VERBESSERUNGEN IN DEN SANITÄRBEREICHEN

Bei WC-Anlagen und Waschbecken wird der Bedarf so angepasst, dass sie nicht mehr regelmäßig „leer“ gespült werden müssen. „Als Schutz gegen Legionellen haben wir alle Verbrauchsstellen bislang zweimal pro Woche zehn Minuten lang durchgespült. Da ist sehr viel Wasser ungenutzt in die Kanalisation gespült worden“, erläutert Lubitz. Nun werden die Wasserleitungen so verlegt, dass die Hauptentnahmestellen alle anderen Nutzer mitversorgen und die nötige hygienische Spülung automatisch miterledigt wird. „Außerdem haben wir die Deckenhöhen in den Umkleiden und Bädern verringert, damit weniger Luftvolumen beheizt oder gekühlt werden muss und die Luft schneller ausgetauscht wird.“



„Durch die abgesenkten Decken benötigen wir zudem weniger Lampen, um die arbeitsrechtlich geforderten Beleuchtungsstärken einzuhalten. Dadurch sinken Strombedarf und Wartungsaufwand.“

Darüber hinaus werden sämtliche Sanitärbereiche, bei denen es noch nicht passiert ist, barrierefrei und rollstuhlgerecht umgebaut, und zwar über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. „Dadurch können unsere Mitarbeitenden mit Mobilitätseinschränkungen sie selbstständig nutzen.“ Bestimmte Bereiche, etwa der Eingang zur Kantine, sollen noch mit speziellem Bodenbelag versehen werden. „Sie werden dann leichter zu reinigen sein.“

Auch andere Standorte saniert die BWB derzeit. So wird am Standort Süd ebenfalls das Dach saniert und eine Photovoltaikanlage installiert.

Am Standort Ost am Blumberger Damm gibt es bereits seit diesem Jahr eine solche Solarstromanlage. Im Goerzwerk wurde unter anderem die Wasserversorgung vom Keller ins 4. OG verlegt. Dadurch müsse das Warmwasser nicht mehr erst vom Keller hochgepumpt werden, sondern gelange jetzt direkt zu den Verbrauchsstellen, so Lubitz. „All diese Maßnahmen bringen in der Summe unheimlich viel.“



MIT DER BWB ZUM INKLUSIONSPREIS

Mit der Firma Bodenhaus hat bereits zum fünften Mal ein Kooperationspartner der BWB den Berliner Inklusionspreis gewonnen. Der Fachmarkt für Bodenbeläge und Fliesen siegte in der Kategorie „Inklusive Beschäftigung – Mittelständisches Unternehmen“.

„Wir arbeiten schon seit mehr als drei Jahren mit Bodenhaus zusammen“, sagt Jens Jannasch vom Integrations-Management der BWB (IMB). Mitarbeitende der BWB sind in dem Bodenfachmarkt in Berlin-Schöne-weide auf ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen bzw. davor als Praktikanten tätig.

Thomas Meißner arbeitet bereits seit September 2022 bei Bodenhaus und hat hier in diesem Jahr sogar einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag über das Budget für Arbeit als Logistikmitarbeiter bekommen. Vor allem die Atmosphäre und das gute Miteinander im Bodenhaus haben es ihm angetan. „Der hat sich toll entwickelt, ist aus sich rausgegangen“, sagt Bodenhaus-Niederlassungsleiter Markus Ackermann voller Begeisterung. „Und da haben wir gesagt, der soll hier einen Arbeitsplatz kriegen.“ BWB-Mitarbeiter Benjamin Schröder kann sich Anfang 2026 ebenfalls über eine Festanstellung bei Bodenhaus freuen. Sein Bereich ist der Wareneingang.

IMB-Jobcoach Matthias Stemmler begleitet die Mitarbeitenden über Jahre auf ihrem Weg raus aus der Werkstatt. „Das sind Gänsehautmomente“, sagt er über solche erfolgreichen Überleitungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. „Es wird einem vor Augen geführt, wo Werkstatt hinführen kann.“



SELBSTVERSTÄNDLICHES MITEINANDER

Seit 2003 vergibt das Land Berlin den Inklusionspreis an Berliner Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen vorbildlich ausbilden oder beschäftigen. „Die Firma Bodenhaus ist ganz vorne mit dabei, wenn es um Inklusion geht“, sagt Jannasch. „Deshalb haben wir dem Unternehmen vorgeschlagen, sich für den Preis zu bewerben.“ Vier der insgesamt 35 Beschäftigten des Fachmarkts haben eine anerkannte Schwerbehinderung. Für Niederlassungsleiter Ackermann ist Inklusion selbstverständlich. Bereits in jungen Jahren kümmerte er sich ehrenamtlich um Menschen mit Behinderung.

Nur zwei Jahre nach der Gründung der Bodenhaus GmbH im Jahr 2020 rief er das Pilotprojekt „Bodenhaus – offen für Inklusion und mit Inklusion“ ins Leben. Dazu gehört, die Beschäftigten für Inklusion zu sensibilisieren, Nachwuchskräfte mit Behinderung auszubilden und Praktika oder Probearbeit für junge Menschen mit Beeinträchtigung anzubieten.



Foto: Sandra Ritschel

MATTHIAS STEMMLER (LINKS) SOWIE DIE PREISTRÄGERINNEN UND PREISTRÄGER DER FIRMA BODENHAUS GEMEINSAM MIT LAGESO-PRÄSIDENT STRASSMEIR (2. VON LINKS) UND SOZIALSENATORIN KIZILTEPE (RECHTS)

Kooperationspartner der BWB, die bereits mit dem Berliner Inklusionspreis ausgezeichnet wurden:

- 2023:** Siemens Mittelspannung (BiG Siemens)
- 2021:** Unverpackt umgedacht (BiG Unverpackt)
- 2020:** Zentral- und Landesbibliothek Berlin (BiG AGB)
- 2011:** DeWiBack (Einzelarbeitsplätze)

Bodenhaus belege eindrucksvoll, dass wirtschaftlicher Erfolg und nachhaltiges soziales Engagement nicht im Widerspruch zueinander stehen, sondern sich im Gegenteil ergänzen, sagte Berlins Sozialsenatorin Cansel Kiziltepe bei der Auszeichnung des Unternehmens am 19. November im Max-Liebermann-Haus am Pariser Platz.

Den Siegerpokal designt und produziert übrigens seit zwei Jahren die Kunstwerkstatt imPerfekt.

VOM DUPLIKAT ZUM UNIKAT

Seit vielen Jahren stellt die Kunstwerkstatt imPerfekt unter dem Namen lapidemART Mosaik-Dekosteine her. Seit diesem Jahr gibt es einige Neuerungen: mehr künstlerische Freiheit für die Mitarbeitenden, eine neue Herstellungstechnik und eine größere Auswahl an Motiven.



Die Mosaiksteine, die die Mitarbeitenden der Kunstwerkstatt imPerfekt seit diesem Sommer herstellen, sind echte Unikate. „Bis dahin haben wir immer mit einem festen Katalog gearbeitet, in dem die verschiedenen Motive abgebildet waren. Die haben wir immer wieder dupliziert und verkauft“, erläutert imPerfekt-Leiterin Gesine Koher. „Aber die Steine sind ja ein Naturprodukt und jedes fertige Exemplar sieht deshalb etwas anders aus.“ Deshalb fertigen die insgesamt acht Mitarbeitenden nun Unikate an, die dann abfotografiert und in den Etsy-Onlineshop der Kunstwerkstatt eingestellt werden.

Zu finden sind sie unter www.etsy.com, Suchwort lapidemART. „Wer über den Shop einen Dekosteine bestellt, bekommt genau den, den sie oder er angeklickt hat.“ Die Mitarbeitenden setzen sich dann an das nächste Unikat, das wiederum abfotografiert und online gestellt wird. „Wir haben uns extra eine professionellen Fotobox für Objektfotografie angeschafft, damit die Steine lebensecht aussehen. Außerdem gibt es dank Drehteller in der Fotobox immer auch ein kurzes Video mit einer Rundumsicht des Steins.“

Ein gedruckter Katalog ist nun überflüssig. Gerade bei Messen, auf denen die Kunstwerkstatt regelmäßig vertreten ist, hat das auch praktische Vorteile: „Statt mit einem Katalog herumlaufen zu müssen, geben wir den Messebesuchern jetzt nur noch eine kleine Visitenkarte mit einem der neuen Motive. Auf der Rückseite befindet sich ein QR-Code, über den sie direkt zu unserem Etsy-Shop kommen.“

Auch größere Karten mit mehreren Motiven und QR-Code liegen immer am Stand aus. Dass nun Unikate im Onlineshop geordert werden, erfordert eine ganz neue Art von Buchführung. „Sobald jemand einen Stein bestellt hat, müssen wir das im Buchungssystem vermerken. Sonst verkaufen wir womöglich ein und denselben aus Versehen zweimal.“

Auch Auftragsarbeiten sind möglich – zum Beispiel, wenn jemand einen Namen oder eine Hausnummer auf dem Stein haben möchte. „Beliebt sind auch Gedenksteine für Haustiere“, sagt Gruppenleiter Marcel Dornio.

„Zum Beispiel hat uns eine Kundin ein Foto von ihrem verstorbenen Hund geschickt. Anhand dessen haben wir eine Vorlage erstellt und nun ist das geliebte Tier auf einem Stein verewigt.“

KÜNSTLERISCHE FREIHEITEN

Zusammen mit seinem Kollegen Daniel Baden hat Dornio auch eine neue Technik für das Mosaiklegen entwickelt: „Vorher haben die Mitarbeitenden die Steinchen entlang von eingezeichneten Linien auf der Vorlage gelegt. Jetzt teilen wir die Motive in verschiedene Parzellen ein und die Mitarbeitenden können die Steinchen innerhalb dieser Einheiten viel freier legen“, erläutert der Gruppenleiter. Außerdem werden die Steine nicht mehr exakt in Vierecke zurechtgeschnitten, sondern gebrochen. Dadurch gibt es eine größere Vielfalt an Formen – zum Beispiel auch mal ein kleines Dreieck, das perfekt in eine Lücke passt.

Die Motive sehen dadurch viel organischer aus. Und die Mitarbeitenden haben dank dieser Neuerungen viel größere künstlerische Freiheiten.

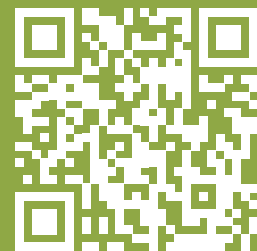
„Wir merken richtig, wie sie das motiviert“, so Dornio. „Ein Mitarbeiter, der sich zwischenzeitlich komplett aus dem Projekt zurückgezogen hatte, ist nun wieder mit Begeisterung dabei.“ Durch den Verzicht auf einen festen Katalog ist es nun auch eher möglich, neue Motive zu entwickeln. „Die Idee, eine Weihnachtsglocke als Mosaik zu legen, kam zum Beispiel von einem Mitarbeiter.“ Auch die beiden Gruppen-

leiter haben sich neue Motive überlegt, darunter verschiedene Papageienarten, Pandas und auch Alpakas – in Anlehnung an die Alpakas auf dem Kräuterhof Lübars.

„Die Farbpalette haben wir ebenfalls erweitert. Außerdem können wir nun mit spiegelnden Steinchen besondere Highlights setzen.“ Ende August hat die Kunstwerkstatt die erste neue Kollektion fertiggestellt, im November ging es damit erstmals zur Bazaar Messe in den Messehallen.

Wer mag, kann weiterhin auch beliebte alte Motive in der ursprünglichen Fertigungsart bestellen. Auch sie finden sich im Etsy-Onlineshop.

DER SHOP DES IMPERFEKTS BEI ETSY:



<https://imperfektkunsthafen.etsy.com>



GANZ NAH DRAN



Am 25. Oktober haben zwölf Mitarbeitende wieder bei einem besonderen Schichtwechsel mitgemacht: Bei einem Heimspiel von Hertha BSC gegen Fortuna Düsseldorf.

Seit Jahren bietet Hertha Mitarbeitenden der Berliner Werkstätten im Rahmen eines Schichtwechsel-Aktionstages die Möglichkeit, bei Heimspielen im Berliner Olympiastadion im Vorfeld Aufgaben zu übernehmen und dann das Spiel im Stadion hautnah mitzerleben.

„Das Nachhaltigkeitsteam von Hertha organisiert das immer ganz toll“, sagt Manuela Becker-Kappmeier, Pädagogin bei der BWB, die die Mitarbeitenden am Aktionstag immer begleitet. „Ein Kollege aus dem Nachhaltigkeitsteam und ein Praktikant aus einer anderen Werkstatt haben uns vor dem Stadion abgeholt und sind mit uns durch den Mitarbeiter Eingang rein, mit Taschenkontrolle, Abtasten und allem Drum und Dran. In einem Besprechungsraum haben sie uns dann den ganzen Ablauf erklärt und uns dann eine Führung durchs Stadion gegeben.“

A stylized illustration of a blue flag with a white banner across the middle. The banner contains the text 'HerthaBSC' in blue, bold, sans-serif capital letters. The flag is attached to a black pole with a white cord.



SCHICHTWECHSEL

Der Aktionstag für neue Perspektiven

Es sei immer ein Highlight für die Mitarbeitenden, durch das Olympiastadion zu gehen und durch den Tunnel, durch den die Spieler auf das Spielfeld gelangen, auf einer Bank am Rand zu sitzen und so nah an der Spielfläche zu sein. „Den Rasen durften sie natürlich nicht betreten, der ist ja etwas Heiliges beim Fußball. Aber einmal drüber streicheln, das war drin.“


Zurück im Besprechungsraum wurden dann die Aufgaben verteilt. Die Mitarbeitenden konnten sich selbst aussuchen, in welchem Bereich sie eingesetzt werden wollten: beim Ordnungsdienst, bei der Einlasskontrolle zur Presseabteilung und zum VIP-Bereich, bei der Platzeinweisung im VIP-Bereich und als Unterstützung am barrierefreien Eingang. „Der VIP-Bereich ist immer besonders beliebt – vor allem an dem Tag, an dem hat es nämlich in Strömen geregnet.“ Aber auch für die Aufgaben draußen hätten sich genügend Mitarbeitende gefunden.

An ihren Einsatzorten hatten die BWBler dann erst einmal Zeit, die jeweiligen Hertha-Mitarbeitenden und damit ihre direkten Ansprechpartner kennenzulernen. „Alle werden vorher informiert, dass wir kommen, und es funktioniert immer wunderbar.“

Nach ihrem Einsatz haben die BWB-Mitarbeitenden Teilnahmezertifikate und Tickets fürs anschließende Spiel bekommen. Das war spannend bis zur letzten Minute. Hertha hat in der Nachspielzeit ein Tor geschossen und das Spiel 1:0 gewonnen.

„Für unsere Mitarbeitenden ist mit dem Aktionstag ein Herzenswunsch in Erfüllung gegangen. Sie haben noch tagelang davon geredet, wie toll es bei Hertha war“, berichtet Becker-Kappmeier. Es gebe jedes Mal mehr Bewerbungen als Plätze für diesen besonderen Schichtwechsel, vor allem von männlichen Mitarbeitern.

Deshalb entscheide das Los. „Ich schaue außerdem, dass immer andere mit dabei sind, um möglichst vielen diese Chance zu ermöglichen.“ Es sei wirklich großartig, dass der Fußballclub diesen Aktionstag nach wie vor veranstalte, obwohl er nun in der 2. Liga sei und sich das natürlich auch finanziell auswirke. „Das zeigt, wie wichtig Hertha das Thema Inklusion ist.“



GEMEINSAME AKTION FÜR NACHBARSCHAFT UND UMWELT

Mitarbeitende des Leonardo Hotels in Berlin-Mitte haben zusammen mit der Hausmeistergruppe des Beschäftigungs- und Förderbereichs Wedding herumliegenden Müll aufgesammelt.

Jedes Jahr nehmen die Leonardo Hotels europaweit am World Cleanup Day teil. Er findet immer am 20. September statt. Dahinter steht eine weltweite Bewegung, die durch ihre Müllsammelaktionen (Cleanups) ein Zeichen für eine saubere, gesunde und müllfreie Welt setzt.

„Wir kooperieren ja schon seit inzwischen elf Jahren mit den Leonardo Hotels und haben an vier Standorten in Berlin Betriebsintegrierte Gruppe (BiGs)“, berichtet BiG-Gruppenleiterin Sarah Hellmich. In diesem Jahr haben die Leonardo-Mitarbeitenden erstmals zusammen mit den Mitarbeitenden des Beschäftigungs- und Förderbereichs (BFB) Wedding am World Cleanup Day teilgenommen.





„Die Idee dazu hatte die Direktorin des Leonardo am Bertold-Brecht-Platz, Andrea Bauer“, sagt Hellmich. „Sie kommt auf ihrem Weg ins Hotel immer am BFB in der Ruheplatzstraße vorbei und hat dort schon oft die dortigen Mitarbeitenden beim Müllsammeln gesehen.“

Die Outdoor-Hausmeistergruppe mit ihrem Gruppenleiter Robert Iwand sammelt schon seit 2022 Tag für Tag herumliegende Zigarettenkippen, leere Getränkepackungen und anderen Müll auf der Rampe und dem Bürgersteig vor dem Gebäude, vor dem gegenüberliegenden Safe Hub und umliegenden Straßen auf.

„Wir kooperieren mit der Berliner Stadtreinigung, die uns auch mit Warnwesten, Müllsäcken und Greifern ausgestattet hat“, erläutert Gesine Koher, die den BFB-Wedding leitet.

IDEE DER HOTELDIREKTORIN

Diese Gruppe hat die Leonardo-Direktorin also immer wieder gesehen. „Sie hat mir dann von ihrer Idee erzählt, in diesem Jahr am Cleanup Day gemeinsam Müll aufzusammeln, und ich war sofort begeistert“, so Hellmich.

Am 22. September (der eigentliche Cleanup Day war ein Samstag) morgens um 8 Uhr haben sich die Direktorin, der Küchenchef und zwei Auszubildende des Leonardo Hotels sowie Gruppenleiterin Hellmich am Safe Hub mit der Hausmeistergruppe und mehreren Gruppenleitern des BFB getroffen und Straßen und Plätze von herumliegendem Müll befreit. „In zwei Stunden hatten wir zehn große Tüten voll. Das Miteinander war toll. Alle waren mit großer Motivation und Teamgeist dabei.“

Die Leonardo-Mitarbeiter seien es ja gewohnt, mit Menschen mit Behinderung zusammenzuarbeiten, und hätten keinerlei Berührungsängste. „Dass sie nun auch noch andere Mitarbeitende der BWB außerhalb der BiG kennenlernen wollten, hat mich sehr gefreut“, betont Hellmich. Die Rückmeldungen seien dann auch durchweg positiv gewesen. „Und die Reaktionen der BFB-Mitarbeitenden ebenfalls“, sagt Koher. „Auch für sie war das ein tolles Erlebnis und eine schöne Abwechslung.“

Bemerkenswert findet Koher die Diskussion, die sich nach dem Post über den Tag auf [meine-bwb.de](https://www.bwb.de) entwickelt hat. Ein BWB-Mitarbeiter hatte sich kritisch darüber geäußert, dass Menschen mit Behinderung für wenig Geld die Arbeit der BSR machen. „Verschiedene Kolleginnen und Kollegen aus dem Stammpersonal konnten das dann aber richtigstellen, haben auf die Kooperation mit der BSR hingewiesen und darauf, dass an dem Tag eben auch Hotelmitarbeiter und mehrere Gruppenleiter mitgemacht haben“, sagt die BFB-Leiterin und ergänzt: „Wenn Menschen nicht mehr einfach so ihren Müll fallen lassen würden, wäre so eine Aktion gar nicht nötig.“

BERATEN, BEGLEITEN, KONTROLLIEREN – DER AUFSICHTSRAT DER BWB

MECHTHILD BRUNS

Mechthild Bruns ist seit 2023 Mitglied im Aufsichtsrat der BWB.

Sie sitzt dort für die Arbeiterwohlfahrt Berlin, in der sie schon seit 2015 die Finanzen in Ordnung hält.

Im Interview berichtet sie, was ihr als Aufsichtsrätin wichtig ist.

Frau Bruns, erzählen Sie uns bitte erst einmal etwas über sich.

Mechthild Bruns: Ich bin 58 Jahre alt und Mutter von drei mittlerweile studierenden Kindern. Gebürtig komme ich aus einem niedersächsischen Dorf, lebe nun jedoch seit fast vier Jahrzehnten in Berlin.

Mein beruflicher Weg ist bunt: Ursprünglich war ich Gärtnerin und einige Jahre Polierin im Gartenbau, bevor ich mich der Betriebswirtschaft verschrieben habe. Seit 2015 arbeite ich bei der Arbeiterwohlfahrt Berlin. Dort bin ich für die Finanzen verantwortlich und achte darauf, dass die wirtschaftliche Basis stimmt. Mir gefällt es bei der AWO auch deshalb so gut, weil wir uns unermüdlich für eine solidarische Stadtgesellschaft und bessere Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen, Migrant*innen und Senior*innen einsetzen.

Seit wann sind Sie Mitglied im Aufsichtsrat der BWB?

Die AWO ist Minderheitsgesellschafterin in der BWB und hat mich 2023 in den Aufsichtsrat entsandt. Seitdem bringe ich dort mein Wissen und meine Neugierde ein.

Welche Schwerpunkte setzen Sie als Aufsichtsrätin?

In erster Linie schaue ich mit einem betriebswirtschaftlichen Blick auf die Arbeit der BWB. Die Werkstätten sind wirtschaftlich sehr solide aufgestellt. Die fachliche Arbeit der BWB begleite ich sehr interessiert.

Grundsätzlich ist für mich wichtig, dass jeder Mensch mit seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen einen sinnvollen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten kann – egal vor welchen Herausforderungen er oder sie steht. Da macht die BWB



MECHTHILD BRUNS

tolle Arbeit, die ich gern unterstütze. Aktuell gibt es sehr gute Ansätze, mehr Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und für die Beschäftigten Arbeitsplätze zu schaffen, die an ihre Qualifikation und Bedürfnisse angepasst sind.

Worin besteht für Sie persönlich der Reiz, als Aufsichtsrätin eine Werkstatt zu begleiten?

Ich finde es sehr spannend, einen ganz anderen Bereich der Sozialwirtschaft kennenzulernen, als ich es von der AWO her kenne. Als Betriebswirtin interessiert mich besonders, wie Finanzierung und Organisation der Werkstätten funktionieren. Die Arbeit im Aufsichtsrat ermöglicht mir einen direkten Einblick, wie Sozialpolitik und ganz praktische Teilhabe ineinandergreifen.

Mir ist es ein großes Anliegen, die fachlich Verantwortlichen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Deshalb setze ich mich dafür ein, dass sie die innovativen Ideen, die sie entwickeln, in die Realität umsetzen können. Ich freue mich, wenn ich mit meiner Arbeit im Aufsichtsrat daran mitwirken kann, dass Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt leben und arbeiten können und dass sie in der Gesellschaft noch sichtbarer werden.

Was wollen Sie bei der BWB bewegen, verändern oder verbessern?

Aus meiner Sicht ist die BWB sowohl fachlich als auch finanziell sehr gut aufgestellt. Es ist mir ein Anliegen, dass die BWB weiterhin ein starker Partner für die Menschen mit Behinderungen bleibt. Ich finde es besonders gut, dass Arbeitsmodelle für Menschen mit Behinderungen stetig weiterentwickelt werden und an deren Bedarfe angepasst werden. Es wäre sehr schön, wenn es gelingt, noch mehr Arbeitsangebote auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, damit wirklich jede und jeder einen passenden Arbeitsplatz und eine erfüllende Aufgabe erhält.

Wie sehen Sie die Zukunft der Werkstätten in Deutschland? Was wird sich Ihrer Ansicht nach verändern müssen?

Es wäre meiner Ansicht nach gut, rechtliche und finanzielle Barrieren abzubauen, damit es für Arbeitgeber*innen in der Stadt noch attraktiver wird, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Ein größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit von Inklusion wäre wünschenswert. Wir müssen lernen und zeigen, dass Menschen mit Behinderungen das Arbeitsleben bereichern können. Dafür braucht es Mut zum gesellschaftlichen Wandel sowie finanzielle Anreize und ganz sicher auch mehr politischen Willen.

Bitte vervollständigen zum Schluss noch die folgenden Sätze:

Die BWB ist für mich ...

ein sehr engagierter Partner für Menschen mit Behinderungen, der die einzelnen Menschen und ihre individuellen Möglichkeiten im Blick hat.

Mein größter (beruflicher) Erfolg war und ist ...

die Summe der Einzelerfolge. Dazu gehört zum Beispiel jeder positive Jahresabschluss. Motivierte Mitarbeiter*innen in meiner Abteilung erfüllen mich mit Freude. Und auch der Umzug mit 90 Mitarbeitenden in ein neues AWO-Gebäude im Jahr 2024 ist gut gelungen.

Mein größter (beruflicher) Misserfolg war ...

zugleich ein großes Lernmoment: Ich habe einmal im Vertrieb bei einem sehr bekannten Start-up für Smoothies und Limonaden gearbeitet. Mir stand nur ein alter Rechner mit defekter Kühlung und unlizenzierter Software zur Verfügung. Beides stürzte regelmäßig ab und ich konnte die Bestellungen nicht schnell genug bearbeiten. Damals habe ich eindrücklich gelernt, wie wichtig gute Arbeitsbedingungen und die richtigen Prioritäten sind.



AUS EINER WERDEN (BALD) DREI

Darwinstraße

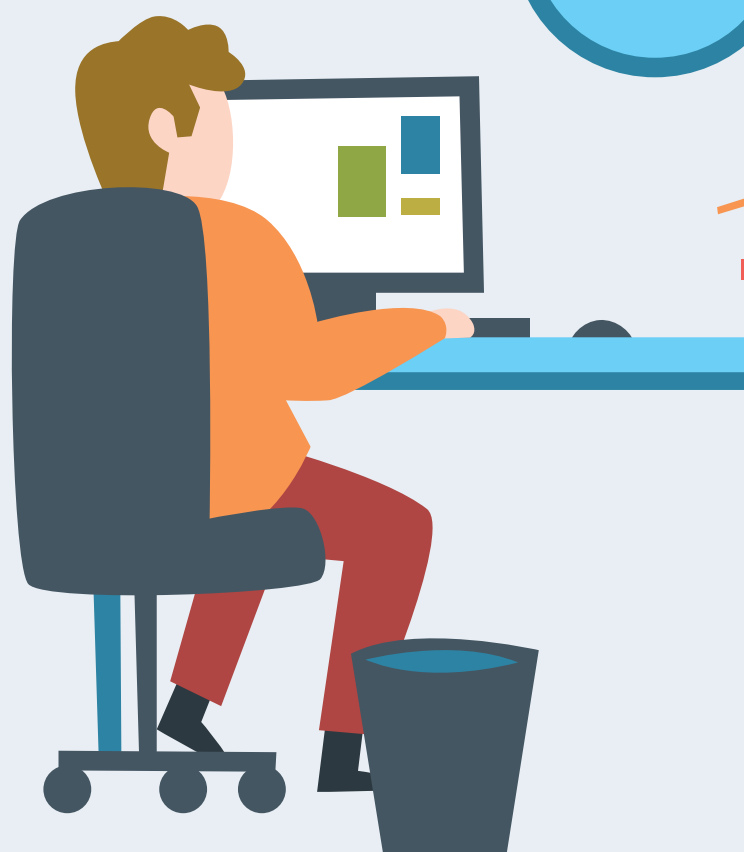
18

2a

Derzeit baut die BWB im Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten neben der bestehenden noch zwei weitere Betriebsintegrierte Gruppen auf. Dabei geht sie neue Wege.

Bereits seit 2019 hat die BWB im Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) eine Betriebsintegrierte Gruppe (BiG). Sie wird von Tanja Löffler geleitet. Inzwischen übernehmen die zwölf Mitarbeitenden hier auch das Verteilen der Post und sind stark eingebunden in die sogenannte 30-Tage-Zahlung. „Unsere Mitarbeitenden sichten Akten und schauen, welche Gelder die verschiedenen Antragsteller bekommen“, erläutert Jens Jannasch, Leiter der BiGs in der BWB. „Außerdem unterstützen sie verschiedene Teams im LAF und sind involviert in Recherche- und Archivierungsaufgaben.“

Seit August dieses Jahres baut Luise Thrun im LAF als Gruppenleiterin eine zweite BiG auf. „Die Mitarbeitenden hier kümmern sich in erster Linie darum, neue Akten für Geflüchtete anzulegen und am PC zu recherchieren, wer



beispielsweise der Haushaltsvorstand für die Akte ist.“ Auch die Aktenablage und das Archivieren von Akten gehöre zu ihren Aufgaben. Momentan sind sechs Mitarbeitende in dieser zweiten BiG. „Das LAF wird gerade umgebaut und es gibt einfach nicht mehr Platz. Wir sollen aber weitere Räumlichkeiten dazubekommen, sodass wir die BiG auf zwölf Plätze erweitern können.“ Dank dem Projekt BWB25 gebe es dafür auch genügend Interessenten unter den Werkstattmitarbeitenden.

GEMEINSAMES PROJEKT

Seit September bereitet Reiner Schönebeck nun im LAF noch eine dritte BiG vor, und zwar für den Bereich Digitalisierung. „Er war vorher Fachbereichsleiter Nord und ist jetzt freigestellt für den Aufbau der BiG“, sagt Jannasch. „Mit der gehen wir komplett neue Wege: Wir haben mit dem LAF vorerst ganz unbürokratisch die mündliche Absprache getroffen, das ‚Projekt Digitalisierung‘ quasi von Null an mit einer Fachkraft der BWB zu flankieren.“ Hintergrund sei, dass das LAF selbst noch nicht ganz

genau wisse, wie sie die Digitalisierung umsetzen wolle. „Reiner Schönebeck entwickelt das Projekt deshalb vor Ort zusammen mit den Verantwortlichen im LAF weiter.“ Dabei gehe es zum Beispiel um verschiedene Konzepte und die Frage, wie sich Abläufe optimieren lassen. „Uns und auch dem LAF war dabei wichtig, dass wir dieses Projekt zunächst mit interessierten Mitarbeitenden aus den bereits bestehenden BiGs im LAF starten und sie sich stunden- oder tageweise die Aufgaben ansehen und deren Umsetzung ausprobieren.“ Momentan sei eine reguläre Kooperationsvereinbarung, in der die Aufgaben, Mengen, Zeiträume sowie die Gruppengröße klar festgelegt seien, noch nicht umsetzbar. „Wir wollen nur von Anfang an gleich mit dabei sein.“ Geplant sei, dass die künftige BiG die Dokumente scanne, mit denen die Terminkunden jeden Tag zum LAF kommen. Auf diese Weise haben die zuständigen Sachbearbeiter vor dem Termin bereits alles Wichtige digital vorliegen. Hier gebe es allerdings noch einige Unbekannte. „Manche kommen nur mit einem Blatt Papier zum Termin, manche mit einem ganzen Stapel. Das alles zu scannen, dauert natürlich und

ist mit Zeitdruck verbunden. Aber die Kunden können ja auch nicht ewig auf ihre digitalisierten Dokumente warten, bis sie dann rein können zum Sachbearbeiter.“

Gruppenleiter Schönebeck eigne sich deshalb aktuell das nötige Hintergrundwissen an, lerne vor allem die Arbeitsabläufe am Empfangstresen und die Aufgaben der Sachbearbeiter kennen.

Auch in das neue Projekt „Digitaler Posteingang“ soll die dritte BiG eingebunden werden: Die Mitarbeitenden der BiG scannen dann die eingehende Hauspost und schicken sie per E-Mail an die entsprechenden Abteilungen bzw. Sachbearbeiter. „Da ist Datenschutz natürlich ein großes Thema und derzeit wird zum Beispiel noch geprüft, wer welche Berechtigungen hat.“

TÜRÖFFNER IN DIE VERWALTUNG

Die BiGs im LAF sind übrigens die einzigen, die barrierefrei sind. „Wir haben hier fünf Mitarbeitende im Rollstuhl, die Arbeiten am PC erledigen. Das Archiv eignet sich für sie leider nicht, weil sie nicht an die Regale kommen würden.“ Nicht nur die Barrierefreiheit mache die Zusammenarbeit mit dem LAF so besonders. „Das ist insgesamt eine ganz tolle und von Wertschätzung geprägte Kooperation, gerade auch mit der Schwerbehindertenvertretung des LAF.“ Seit es die BiG dort gebe, habe das LAF schon mehrere Präsidenten gehabt. „Wirklich jeder von ihnen ist direkt in der Anfangszeit in die BiG gekommen und hat sich von den Mitarbeitenden ihre Tätigkeiten zeigen lassen.“

Und wie schon beim Start 2019 gehofft, hat sich die BiG im LAF zudem als Türöffner in die Berliner Verwaltung erwiesen. „Darüber ist zum Beispiel die BiG in der Senatsverwaltung für Finanzen zustande gekommen.“ Dort sei man zunächst skeptisch gewesen. „Nach einem Besuch bei der BiG im LAF war die Schwerbehindertenvertretung der Senatsverwaltung jedoch total überzeugt von der Idee.“



VON NULL AUF 100

Praktikum – ausgelagerter Arbeitsplatz – sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag: Mit diesem Dreiklang bringt das Integrations-Management der BWB sehr erfolgreich Mitarbeitende auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ende August gab es die 100. Überleitung – ein Meilenstein.

Der 29. August 2025 war ein historisches Datum für die BWB und vor allem für das Integrations-Management (IMB): An dem Tag hat Marcello Ragner einen Festvertrag bei der Berliner Kaffeerösterei unterschrieben. Ragner ist zugleich der 100. Mitarbeitende der BWB, der den Schritt raus aus der Werkstatt in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis gewagt hat.

„Das hätte ich mir 2009 nie träumen lassen, dass wir irgendwann tatsächlich auf 100 Überleitungen kommen“, sagt IMB-Leiter Guido Handschug. Inzwischen sind es sogar schon insgesamt 101 Überleitungen, davon zehn allein in diesem Jahr. Am 1. Oktober hat mit Denes Liebeke ein weiterer Mitarbeiter bei der Berliner Kaffeerösterei angefangen. Beide haben dort zuvor ein Praktikum gemacht und waren dann auf ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen tätig.

„Das IMB gibt es schon seit 2007, aber erst seit 2009 arbeiten wir mit dieser sehr erfolgreichen Systematik, dass die Mitarbeitenden zunächst ein bis zu dreimonatiges Praktikum in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes machen. Wenn das für beide Seiten gut funktioniert, sind sie dort dann ein bis zwei Jahre auf einem ausgelagerten Einzelarbeitsplatz tätig. Erst danach wechseln sie in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis“, erläutert Handschug.

Ähnlich funktioniert das, wenn Mitarbeitende in einer Betriebsintegrierten Gruppe (BiG) innerhalb eines Unternehmens tätig sind. Das vorangehende Praktikum ist hier allerdings deutlich kürzer.

„Aber natürlich kann man auch aus einer BiG heraus auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.“ In jedem Fall kennen sich die Mitarbeitenden, die Kolleginnen und Kollegen in den Unternehmen und deren Führungsetage also schon lange und alle Seiten wissen, worauf sie sich einlassen.

„Der Erfolg zeigt mir, dass wir mit diesem Konzept auf dem richtigen Weg sind. Das motiviert uns sehr in unserer Arbeit.“ Für die dann ehemaligen BWB-Mitarbeitenden gehe damit ein Traum in Erfüllung. „Einer von ihnen, der mit 62 Jahren einen Arbeitsvertrag bei Siemens bekommen hat, sagte mir, dass er einmal in seinem Leben ein normaler Arbeitnehmer mit einem normalen Arbeitsvertrag und unabhängig von sämtlichen Transferleistungen sein wollte“, erinnert sich Handschug. „Und so empfinden das eigentlich alle, die den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewagt haben.“





NEUE DYNAMIK DURCH BUDGET FÜR ARBEIT

Seit 2018 werden die Mitarbeitenden mithilfe des Förderinstruments Budget für Arbeit (BfA) übergeleitet. Die Unternehmen bekommen dann einen Lohnkostenzuschuss. „Das ist eine gute Sache, die dem Ganzen noch mal einen Schub gegeben hat“, betont Handschug. „Mit dem BfA haben wir schon 50 Mitarbeitende in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse gebracht, 35 von ihnen begleiten wir weiterhin.“ Einmal im Monat besucht Jobcoachin Sabine Teutloff die ehemaligen Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplätzen, redet mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, schaut, ob es irgendwelche Probleme oder Konflikte gibt, und findet eine Lösung. „Man muss das BfA alle zwei Jahre neu beantragen und wir wollen natürlich, dass die Arbeitsverträge aufrechterhalten werden.“

Das Tolle am Budget für Arbeit sei auch, dass die ehemaligen Mitarbeitenden jederzeit zurück in die Werkstatt könnten. Dieses Rückkehrrecht sei für sie unglaublich beruhigend. „Aber bislang wollte das keiner. Wer einmal aus der Werkstatt raus ist, will nicht mehr zurück“, ist Handschugs Erfahrung.

Nur einmal habe ein ehemaliger Mitarbeiter seinen Arbeitsvertrag von sich aus gekündigt. „Corona-bedingt gab es damals in dem Unternehmen eine Umstrukturierung und die Arbeitsbedingungen passten nicht mehr. Aber es war klar, dass der Mitarbeiter auf keinen Fall zurück in die Werkstatt wollte. Also haben wir ihn in einem anderen Betrieb auf einem ausgelagerten Einzelarbeitsplatz untergebracht.“

Auch für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sei es beruhigend zu wissen, dass die Mitarbeitenden nicht auf der Straße stehen würden, wenn es mit dem Arbeitsverhältnis einfach nicht funktioniere. Aber auch das sei bislang nicht vorgekommen. „Wenn wir zum ersten Mal bei einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes anfragen, ob Werkstattmitarbeitende bei ihnen ein Praktikum machen können, spüren wir häufig Vorbehalte. Handschug erklärt ihnen dann, dass sie kein Risiko eingehen und sie das Praktikum jederzeit abbrechen können.“

„Aber spätestens nach zwei Wochen rufen die Arbeitgeber ganz begeistert bei mir an und fragen, ob ich ihnen nicht noch mehr Mitarbeitende schicken kann.“ Das spreche sich dann auch in den Unternehmensnetzwerken herum und inzwischen habe das IMB mehr Anfragen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als Mitarbeitende, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehen wollen. „Viele fühlen sich einfach wohl in der Werkstatt und wollen gar keine Veränderung. Oder sie haben vielleicht einfach Angst vor diesem Schritt. Genau deshalb sind die Peer-Beratungen durch Mitarbeitende auf ausgelagerten Arbeitsplätzen oder aus BiGs so wichtig.“ Dass aber schon mehr als 100 Mitarbeitende diesen Weg raus aus der Werkstatt gegangen seien, mache ihn froh und stolz. „Und wir arbeiten unermüdlich weiter daran, ihnen diesen Weg zu erleichtern.“

(Mehr zu den Peer-Beratungen lesen Sie auf Seite XX.)

LEBENS- UND KARRIEREWEGEN LAUSCHEN



Im neuen BWB-Podcast Von BerufsWegen erzählen Menschen mit Behinderung von ihren Erfahrungen, Wünschen und Perspektiven in der Werkstatt und auf externen Arbeitsplätzen. Ein inklusives Team moderiert die Folgen.

Seit er in der BWB angefangen habe, erst mit einem Praktikum und nun fest in der Logistikabteilung in der Wupperstraße, fühle er sich wieder richtig gut, erzählt Jerzy Soltysiak in der zweiten Folge des neuen BWB-Podcasts Von BerufsWegen.

Das war mal anders. Denn neben einigen körperlichen Beschwerden hatte Jerzy auch erhebliche psychische Problemen. „Ich habe schon einen Selbstmordversuch hinter mir“, sagt er. Für den allgemeinen Arbeitsmarkt fühle er sich noch nicht wieder bereit. Die Erfahrungen, die er dort unter anderem bei einem Klempner und einem Malerbetrieb gemacht habe, seien nicht gut gewesen. „Ich habe teilweise den Lohn nicht bekommen, deshalb meine Wohnung verloren und bin in einem Wohnheim gelandet.“ Seit etwa vier Jahren lebt Soltysiak in einer betreuten Wohngemeinschaft, in der er sich sehr wohl fühlt. Beides, die Arbeit in der Werkstatt und die WG, habe ihn wieder stabilisiert. „In der BWB habe ich sogar einen Führerschein für den Gabelstapler gemacht.“

Das Gespräch mit Jerzy habe ihn sehr berührt und beeindruckt, sagt Johannes Siegmund, Referent der Geschäftsführung. Er moderiert den Podcast zusammen mit Christopher Grandt, dem ersten Vorsitzenden des Werkstattrats in der BWB. Grandt engagiert sich schon seit Jahren nebenher beim Internet-Radio Shakerdance, ist also ein erfahrener Moderator. Zwei Folgen gibt es bisher, eine dritte soll noch in diesem Jahr erscheinen. In der ersten hat Dirk Janker über seinen Weg raus aus der Werkstatt berichtet: Fünf Jahre war er in der Betriebsintegrierten Gruppe (BiG) in der Amerika-Gedenkbibliothek. Seit Januar 2025 arbeitet er auf einem ausgelagerten Einzelarbeitsplatz in der Helene-Nathan-Bibliothek in Berlin-Neukölln. „Mein Traumjob“, sagt er. Dirk erzählt offen von seinen Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolgen auf dem Weg in eine inklusive Arbeitsumge-

bung. „Wir sind da ein gutes Team. Wenn ich mal ne Frage hab und nicht weiter weiß, sind die anderen für mich da.“ Es gebe gegenseitigen Respekt und Achtung und er fühle sich von den Kolleginnen und Kollegen in der Bibliothek voll und ganz akzeptiert. Janker erzählt außerdem von seiner Rolle als Peer-Berater, der andere BWB-Mitarbeitenden Mut machen will, ebenfalls außerhalb der Werkstatt in einer BiG oder auf einem ausgelagerten Einzelarbeitsplatz zu arbeiten.

INKLUSIONS-BOTSCHAFTER IN EIGENER SACHE

Die Idee zum Podcast sei in einem Workshop mit den Gruppenleiterinnen und -leitern entstanden, berichtet Siegmund. „Wir haben damals gemeinsam überlegt, wie wir Menschen mit Behinderungen noch besser über die Arbeit in einer Werkstatt und den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis informieren können.“ Zugleich sollte ein breites Publikum für die Anliegen der Mitarbeitenden und Kollegen in Werkstätten sensibilisiert werden. „Um diese Themen wirklich niedrigschwellig erfahrbar zu machen, lassen wir unsere Mitarbeitenden selbst zu Wort kommen. So können die Hörerinnen und Hörer deren Sicht auf die Welt und das Leben, ihre Arbeit, Erfahrungen und Wünsche am besten kennenlernen.“ Dass tatsächlich Mitarbeitende bereit sind, öffentlich über sich und ihre Arbeit zu sprechen, begeistert Siegmund. „Das erfordert ganz schön Mut.“

Dass ein inklusives Team den Podcast moderiere, sei von Anfang an klar gewesen. „Und mit Christopher Grandt habe ich ja wirklich einen erfahrenen Co-Moderator an meiner Seite.“ Nur die ursprüngliche Idee, auch für den Schnitt ein inklusives Team zusammenzustellen, ließ sich bislang nicht umsetzen. Geplant ist, alle zwei Monate eine neue Folge zu produzieren.

Im nächsten Jahr sollen dann auch Arbeitgebende zu Wort kommen. „Im Dialog mit ihnen möchten wir Einblicke darin geben, wie Kooperationen entstehen und wie Werkstätten, Arbeitgebende sowie die Politik zu kontinuierlichen Verbesserungen für Menschen mit Behinderung beitragen können.“

Produziert werden die Folgen in einem eigens eingerichteten Studio mit guten Mikrofonen und Mischpult bei der Integra, dem Inklusionsbetrieb der BWB. „Dieses externe, arbeitsmarktnahe Umfeld bildet einen guten Rahmen für den Podcast. Gerade die Gäste, die bislang nur in der Werkstatt arbeiten, erleben dadurch gleich mal eine andere Arbeitsumgebung.“ Eingeleitet wird jede Podcast-Folge von einem selbstgeschriebenen Jingle. „Den Text haben unser Geschäftsführer Dirk Gerstle und ich verfasst, vertont habe ich ihn erst mal mithilfe von Künstlicher Intelligenz. Ich hoffe aber, dass unsere BWB-Band ihn noch einspielt.“



**UNSEREN PODCAST
„VON BERUFSWEGEN“ KÖNNEN SIE
UNTER ANDEREM BEI DIESEN
ANBIETERN HÖREN:**

- SPOTIFY
- APPLE PODCASTS
- AMAZON MUSIC
- YOUTUBE
- DEEZER

UNTERSTÜTZUNG AUF AUGENHÖHE

Seit Juni beraten Mitarbeitende, die extern bei einem Unternehmen tätig sind, andere Mitarbeitende zu Tätigkeiten außerhalb der Werkstatt. Niedrigschwellig und auf Augenhöhe. Das ist für alle Seiten ein Gewinn.

Der eigene Werdegang funktioniert als Eisbrecher immer am besten. Wenn Peer-Berater wie Roman Draeger andere Mitarbeitende der BWB zu arbeitsmarktnahen Tätigkeiten und die damit einhergehenden Chancen und Herausforderungen beraten, erzählen sie meist erst einmal von ihren eigenen Erfahrungen. Draeger arbeitet seit etwa zwei Jahren in einer Betriebs-integrierten Gruppe (BiG) im Leonardo Hotel am Berthold-Brecht-Platz und sitzt dort an der Rezeption.

Als die BWB im Frühjahr 2025 im Rahmen des Projekts BWB25 Mitarbeitende suchte, die bereits außerhalb der Werkstatt in einer BiG oder auf einem ausgelagerten Einzelarbeitsplatz tätig sind und sich zu Peer-Beratern ausbilden lassen wollten, hat sich der 35-Jährige sofort gemeldet. „Ich finde es gut und wichtig, wenn ich anderen zeigen kann, wie toll es für mich ist, extern bei einem Unternehmen zu arbeiten“, sagt Draeger zu seiner Motivation. „Viele haben sich darüber wahrscheinlich noch gar keine Gedanken gemacht. Oder sie trauen es sich einfach nicht zu“, sagt Draeger.

Ab Mitte April haben der Pädagoge Max Wagner und Jobcoach Stefan Hampel vom Akquise-Team die insgesamt 23 Peer-Beraterinnen und -berater geschult. „Da haben sie auch diesen Eisbrecher-Einstieg immer wieder geübt, und zwar wirklich mit Mitarbeitenden, die noch nicht extern arbeiten“, sagt Johannes Siegmund, der als Referent der Geschäftsführung für das Projekt BWB25 zuständig ist. „Schließlich kennen sie selbst am besten die Ängste, Herausforderungen, aber auch Chancen, die mit dem Schritt aus der Werkstatt verbunden sind.“ Seit Juni finden an allen Standorten Peer-Beratungen statt. Roman Draeger hatte bislang einen Einsatz in der Werkstatt am Hafen. „Da kamen etwa zehn Leute zu mir zum Einzelgespräch“, sagt er. Das habe ihn wirklich erstaunt, schließlich sei die WAH ja relativ klein. Ein Mitarbeiter habe besonders viele Fragen gehabt. „Mit dem hab ich mich über eine Stunde unterhalten.“ Beeindruckt habe ihn auch ein Gruppenleiter, der sich für einen Mitarbeiter von ihm wünscht, dass er es mal außerhalb der Werkstatt versucht. „Er sagte mir, dass er den Mitarbeiter zwar eigentlich nicht verlieren will, dass der aber so viel drauf habe und ihm dieser Schritt sicher guttun würde. Das fand ich toll.“ Tatsächlich sei der Mitarbeiter dann auch zu ihm in die Beratung gekommen. „Im Gespräch haben wir nach und nach festgestellt, dass ihn die Arbeit in der Küche eines Kindergartens interessieren würde.“

HEMMUNGEN ABBAUEN

Draegers Eindruck ist, dass es für viele Mitarbeitende wahrscheinlich leichter ist, mit jemandem über solche Dinge zu sprechen, der in einer ähnlichen Situation und vielleicht ähnlich alt ist, auch eine Behinderung hat und mit vergleichbaren Herausforderungen konfrontiert ist. „Viele haben auch Fragen, die sie jemandem vom Stammpersonal nie stellen würden, einfach weil sie sich nicht trauen. Zum Beispiel, ob man bei einem externen Arbeitsplatz zwischendurch auf die Toilette gehen darf. Oder wie man mit innerer Wut umgeht, wenn einem jemand blöd kommt. Ich erzähle dann, wie ich damit umgehe, wenn ein Hotelgast unfreundlich zu mir ist und seinen Frust bei mir ablädt. Dann gehe ich nämlich kurz raus und atme tief durch. Das hilft!“

Neben solchen Einzelberatungen, wie sie Roman Draeger gemacht hat, gibt es auch Gruppenberatungen. Mitte Oktober sind zum Beispiel mehrere Peer-Beratende jeweils zu viert gemeinsam durch die ganze BWB-Nord in sämtliche Gruppen gegangen und haben über das Arbeiten in einer externen Firma geredet. Zusätzlich konnten sich Interessierte im Konferenzraum im 7. OG einzeln beraten lassen.



„Ob die Mitarbeitenden als Gruppe oder einzeln beraten werden, entscheidet sich aus der Situation heraus. Die Peer-Beratenden richten sich da nach den Wünschen der Mitarbeitenden“, erläutert Siegmund. Auch bei den Vollversammlungen der Werkstattbeschäftigten sowie in Schulen haben die Peer-Beratenden bereits über das Arbeiten außerhalb der Werkstatt geredet. „Teilweise vor einem Auditorium von 40, 50 Leuten! Das war unglaublich zu sehen, wie sie ihre Scheu abgelegt haben.“

Einmal im Quartal treffen sich alle Peer-Beratenden zum Team-Treffen mit dem Akquise-Team und Johannes Siegmund im Integrations-Management (IMB) in der Chausseestraße. „Da tauschen wir uns über die vergangenen Einsätze aus, überlegen, was noch besser laufen könnte, üben Beratungssituationen und besprechen die nächsten Einsätze“, so Siegmund.

Die Wertschätzung, die den Peer-Beratenden für ihr Engagement entgegengebracht werde, das Gefühl, gebraucht zu werden, tue allen gut.

„Ich bin den Peer-Beratenden total dankbar und habe großen Respekt davor, dass sie neben ihrer eigentlichen Arbeit noch zu diesem zusätzlichen Engagement bereit sind“, betont Siegmund. „Und ich hoffe, dass wir im nächsten Jahr noch mehr Peer-Beratende finden. Der Bedarf ist da.“

MEISTERLICHE LEISTUNG

Die Fußballer des FC Internationale BWB haben ihren Titel als Deutscher Meister souverän verteidigt.





Foto: Carsten Kobow, DFB-Stiftung Sepp Herberger

„Vielfalt macht Fußball stark“ lautete das Motto der diesjährigen Deutschen Fußball-Meisterschaft in Duisburg. Zwischen dem 15. und dem 18. September 2025 traten die Landessiegerinnen und -sieger gegeneinander an: 16 Männer-Teams und fünf Frauen-Teams. Im Turnier der Männer holte das Team der BWB zum sechsten Mal den Deutschen Meistertitel. Es spielte erstmals in den blau-schwarzen Trikots des langjährigen Kooperationspartners FC Internationale mit der Aufschrift „No Racism“.

Bei der Berliner Landesmeisterschaft der Werkstätten am 12. Mai hatten sich die BWB-Fußballer für die Deutsche Meisterschaft qualifiziert. „Unsere Jungs haben in Duisburg souverän jedes Spiel gewonnen“, freut sich BWB-Trainer Oliver Zeidler. „Kürsigerweise sind wir sowohl im Halbfinale als auch im Finale gegen genau die gleichen Teams angetreten wie im letzten Jahr.“ Die vier Erstplatzierten des Vorjahres sind immer die Gruppenköpfe für das darauffolgende Jahr. „Das heißt, die vier können in der Vorrunde nicht gegeneinander spielen, weil ja jedes Team in einer anderen Gruppe antritt. Aus den Paarungen und den Spielergebnissen hat es sich dann ergeben, dass wir im Halbfinale wieder gegen die Hannoversche Werkstätten und im Finale wieder gegen die Wefa gGmbH aus Bayern gespielt haben.“ Vor allem das Halbfinale gegen die starken Hannoveraner – Deutscher Meister im Jahr 2023 – sei sehr spannend gewesen. Nach einem Unentschieden in der regulären Spielzeit fiel die Entscheidung schließlich im Elfmeterschießen mit 3:2 für die BWB. Das Finale gegen das Team aus Bayern gewannen die BWBler mit 4:0.

Nicht nur die Meisterschaft selbst, sondern auch das ganze Drumherum sei hervorragend gewesen, so Zeidler. „Die Sportschule Wedau, auf deren Gelände die Meisterschaft in jedem Jahr stattfindet, stellt uns immer tolle Fußballplätze und Unterkünfte zur Verfügung. Und am spielfreien Tag, dem 17. September, konnten die Fußballer das Stadion des Fußball-Bundesligisten Borussia Mönchengladbach im Borussia-Park besuchen.“

FAIRNESS UND TOLERANZ

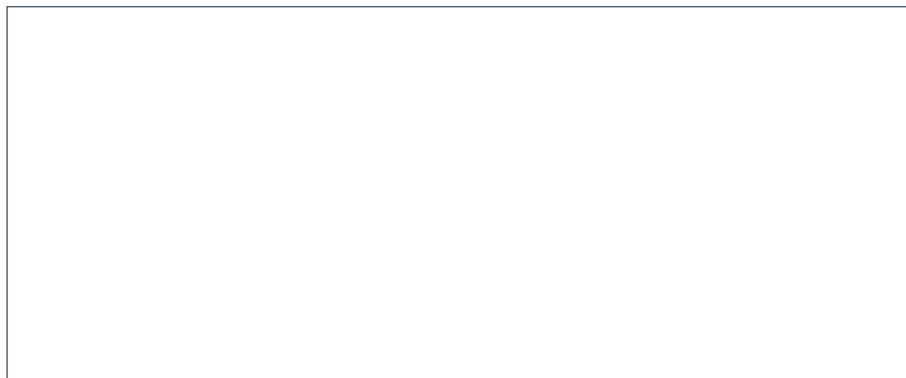
Bei den Frauen holte das Team der Landesauswahl Rheinland-Pfalz zum ersten Mal den Meistertitel. In einem starken Endspiel gewannen sie 2:0 gegen die Spielgemeinschaft aus Hessen. Die BWB war hier nicht vertreten.

Für ihr faires Zusammenspiel im Rahmen der Meisterschaft wurden die Hephata Arbeit gGmbH und Freckenhorster Werkstätten mit dem Fairplay-Preis ausgezeichnet. Als Fairplay-Helfer vor Ort sorgten außerdem die Beschäftigten der Bottroper Werkstätten für ein respektvolles und einladendes Umfeld. „Auch in diesem Jahr haben die Werkstattmannschaften wieder gezeigt, dass es beim Fußball ebenso um das solidarische und rücksichtsvolle Miteinander geht wie um die sportliche Leistung“, sagt Andrea Stratmann, Vorstandsvorsitzende der BAG WfbM. Für Benedikt Ewald, Direktor Sportentwicklung des Deutschen Behindertensportverbandes (DBS), zeige die Meisterschaft immer wieder eindrucksvoll, welchen Beitrag Fußball zu einer toleranten und inklusiven Gesellschaft leisten könne.

PROMINENTE GÄSTE

Wie in jedem Jahr verfolgte Trainerlegende Otto Rehhagel als Ehrengast die Spiele. „Das ist immer ein Highlight für unsere Fußballer“, sagt BWB-Trainer Zeidler. Rehhagel ist Kuratoriumsmitglied der DFB-Stiftung Sepp Herberger, die die Meisterschaft organisiert und durchführt. Bei der Siegerehrung ging es prominent weiter. Die Siegerinnen und Sieger erhielten ihre Medaillen von Inka Grings und Renate Lingor, beide ehemalige Spielerinnen der deutschen Nationalmannschaft und mehrfache Europameisterinnen, sowie von DFB-Schatzmeister Stephan Grunwald. „Alle Spielerinnen und Spieler haben bei dieser Meisterschaft mit Begeisterung und Teamgeist große Leistungen erbracht und gemeinsam alles gegeben, nicht nur für einen Sieg, sondern für das gemeinsame Spiel selbst“, sagte Grings nach dem Turnier. Und DFB-Schatzmeister Stephan Grunwald betonte: „Fußball verbindet und kann ein Türöffner auf dem Weg in eine tolerante und inklusive Gesellschaft sein.“





Impressum

Herausgeber:

Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB)
Westhafenstraße 4
13353 Berlin

V.i.S.d.P.: Dirk Gerstle
Redaktion: Kristina Simons, Oliver Schulz, Anke Thomas, Ulrike Arnold, Dirk Gerstle
Fotos: BWB GmbH, Oliver Schulz, Anke Thomas, Kristina Simons, Sandra Ritschel (Fotos Inklusionspreis), Envato Elements

Druck-Auflage: 1.000 Exemplare

Kontakt:

E-Mail: info@bwb-gmbh.de
Telefon: (030) 390 96-0